

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PT BANK BTPN SYARIAH CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh:

**Arie Afrizal futa
NPM. 1801110501.P**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ARIE AFRIZAL FUTA
Nomor Pokok/NIRM : 1801110501.P
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH PROMOSI JABATAN,
KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT
BANK BTPN SYARIAH CABANG
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 8/5/2021 Pembimbing I: 
Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN : 0230066302


Tanggal 8/5/2021 Pembimbing II: 
Herlan Junaidi, S.E., M.P.
NIDN : 0219086101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Masy Makiel, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

ii

091 / PS / DFE / 21

Motto :

“Nikmati kebahagiaan seperlunya dan jalani kesedihan secukupnya. Keduanya tidak bertahan selamanya, keduanya pasti berlalu.”

Skripsi ini kupersembahkan Untuk :

- 1. Kedua orangtua, saudara, saudariku.**
- 2. IY.**
- 3. Para pejuang skripsi mahasiswa transisi UTP.**
- 4. Seluruh Dosen Tridinanti Yang Terhormat**
- 5. Teman – Teman Manajemen Angkatan 2018.**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arie Arian Fata

Nomor Pokok Mahasiswa : 1801110011P

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Mengatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH PROMOSI JARAKAN, KOMPETENSI, DAN KEMERENDEHAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT BANK BTPN SYARIAH CABANG PALEMBANG

Pembimbing

Kotera : Yusida Ulina, S.E., M.M.

Anggota : Harlan Jusaidi, S.P., M.P.

Adalah benar-benar karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak di sertikan sumbernya.

Demi ituditidak akan pernah saya isi atau buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dimasa akan datang, saya bersedia dituntut pengadilan dan pihak lain.

Palembang, 2021



Pembuat pernyataan,

Arie Arian Fata

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat serta salam tak lupa penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Adapun judul skripsi yang telah penulis selesaikan ini adalah “Pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dan sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang senantiasa membantu dalam memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang senantiasa membantu dalam memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Herlan Junaidi, S.E., M.P. selaku Pembimbing II yang senantiasa membantu dalam memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Umi Hasanah, SE., MM. selaku Pembimbing Akademik selama masa studi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Pimpinan dan karyawan PT Bank BTPN Syariah Palembang yang telah bersedia membantu dan mengakomodasi segala kebutuhan penulis untuk menyelesaikan penelitian.
9. Ayah, Ibu, Saudara, Saudari yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil dan segalanya.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
11. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2018. Rois, Pramuji, Lulu, Tri, Indah, Nuri. You guys the best.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari kata sempurna.

Untuk itu penulis memohon maaf apabila terjadi kesalahan, kekhilafan, dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi calon pejuang skripsi, almamater, dan semuanya.

Palembang, 2021

Penulis,

Arie Afrizal Futa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Teoritis.....	6
2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	6

2.1.2 Pengertian Kompetensi.....	10
2.1.3 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.4 Pengertian Motivasi.....	20
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	23
2.3 Kerangka Berpikir.....	25
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Tempat dan Waktu.....	27
3.1.1 Tempat Penelitian.....	27
3.1.2 Waktu Penelitian.....	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1 Sumber Data.....	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel.....	29
3.4.1.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
3.5.1 Varibel Penelitian.....	31
3.5.2 Definisi Operasional.....	32
3.6 Instrumen Penelitian.....	34
3.7 Teknik Analisa Data.....	35
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	38
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	38
3.7.5 Uji Hipotesis.....	39
BAB IV.....	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat PT Bank BTPN Syariah.....	43
4.1.5 Definisi Profil Identitas Responden.....	50
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	52
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	52
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	55
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	56
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.2.5 Hasil Uji F.....	59
4.2.6 Uji Parsial (Uji t).....	60
4.3 Pembahasan Uji Hipotesis.....	61
4.3.1 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Karyawan.....	61
4.3.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Karyawan.....	62
4.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan.....	63
4.3.4 Pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi, dan Kompensai terhadap Motivasi Karyawan.....	64
BAB V.....	65

KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi.....	27
2. Instrumen dan Bobot.....	31
3. Definisi Operasional Variabel.....	32
4. Skala Likert Angket.....	35
5. Interval Koefision.....	38
6. Tepat Deposito.....	48
7. Tepat Tabungan Platinum.....	49
8. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
9. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	
51	
10. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
11. Hasil Uji Validasi Promosi Jabatan (X ₁).....	53
12. Hasil Uji Validasi Kompetensi (X ₂).....	53
13. Hasil Uji Validasi Kompensasi (X ₃).....	54
14. Hasil Uji Validasi Motivasi Karyawan (Y).....	54
15. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
17. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R ²).....	59
18. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	59
19. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	
60	

DAFTAR GAMBAR

1. Skema Kerangka Berfikir..... 25
2. Struktur Organisasi Bank BTPN Syariah..... 47

ABSTRAK

Arie Afrizal Futa “Pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang” dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si. dan Bapak Herlan Junaidi, S.E., M.P.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara simultan dan secara persial Pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data. Sampel ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 37 orang responden. Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan hasil empiris pada uji valididtas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (simultan), uji t (persial). Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa promosi jabatan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank BTPN Syariah Cabang Palembang.

Berdasarkan pengujian secara simultan/serentak (Uji F) juga menunjukkan hasil bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi (r^2) yakni nilai sebesar 0.622 atau 62,2%.

RIWAYAT HIDUP

Arie Afrizal Futa, dilahirkan di Palembang Tanggal 03 April 1991 dari Bapak Fudin Hamdan dan Ibu Tati Sumarni. Merupakan anak terakhir dari 4 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2003. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2006. Dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Program Diploma III Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Sriwijaya Palembang dan menyelesaikan pendidikan tersebut pada tahun 2012. Saat ini melanjutkan kembali pendidikan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2012 pernah bekerja pada PT Bank Sinarmas Tbk, kemudian pada tahun 2013 bekerja di PT Bank OCBC Nisp Tbk. Pada tahun 2015 bekerja pada PT Bank BTPN Syariah Tbk yang telah dijalani selama 6 tahun hingga saat ini.

Palembang, 24 Maret 2021

Penulis,

Arie Afrizal Futa

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia menjadi kajian utama bagi perusahaan yang berkeinginan tetap bertahan dan berkembang di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumberdaya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan mengakibatkan kegiatan perusahaan terkendala. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi atau institusi.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Misalnya saja promosi jabatan yang menjanjikan, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, bahkan kompensasi yang diterima oleh karyawan itu sendiri.

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas pengalaman dan lamanya bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar.

Promosi jabatan tentunya tidak terlepas dari adanya kompetensi yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan kemampuan individu, oleh karena itu

efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya. Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya. Penilaian promosi jabatan juga melihat dari kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan lebih berkompeten dibandingkan dengan karyawan yang lainnya tentunya pimpinan atau manajemen akan memilih orang yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Jika karyawan memiliki kompetensi dan mendapatkan promosi jabatan, maka tentunya akan mendapatkan kompensasi yang sesuai atas jabatan yang dimiliki. Kompensasi ini sendiri adalah salah satu tujuan seseorang bekerja, karena imbalan yang di dapatkan tentunya digunakan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari. Jika sebagai kepala keluarga, maka imbalan digunakan untuk menafkahi keluarga atau kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Promosi jabatan, kompetensi, dan kompensasi saling mempengaruhi satu sama lainnya. Seorang karyawan tentu tidak akan mendapatkan promosi jabatan dan kompensasi jika tidak ada kompetensi yang dimiliki. Namun point penting untuk memiliki ketiga faktor tersebut adalah motivasi dalam bekerja. Motivasi akan timbul ketika seorang karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan atau meraih sesuatu dan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan agar prestasi kerja karyawannya selalu meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

PT Bank BTPN Syariah Tbk merupakan salah satu perusahaan terdepan yang bertanggung jawab di sektor keuangan di Indonesia, dan telah menyiapkan tenaga-tenaga kerja yang profesional dengan kinerja yang baik. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja, faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan juga sangat bervariasi. Kondisi tersebut mengakibatkan pola perilaku karyawan juga berbeda. Di beberapa kondisi, karyawan kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal dengan pencapaian yang tidak terlalu baik untuk perusahaan. Akhirnya kondisi tersebut mengakibatkan kinerja karyawan juga akan terganggu. Dengan mengetahui keterkaitan variable-variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut manajemen dapat mengantisipasi faktor-faktor yang menurunkan motivasi karyawan dan sebaliknya dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka motivasi sangat menarik untuk diteliti dengan mengkaitkan faktor promosi jabatan, kompetensi, dan kompensasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk memberi judul : **“PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT BANK BTPN SYARIAH CABANG PALEMBANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap motivasi karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang ?

2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap motivasi karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan, kompetensi, dan kompetensi secara simultan terhadap motivasi karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

1. Promosi jabatan terhadap motivasi karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang.
2. Kompetensi terhadap motivasi karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang.
3. Kompensasi terhadap motivasi karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang.
4. Promosi jabatan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Agar perusahaan dapat mengetahui seberapa besar dan pentingnya pengaruh promosi jabatan, kompetensi, dan kompensasi terhadap motivasi karyawan PT Bank BTPN Syariah Cabang Palembang. Dan juga diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama yang menyangkut dengan kemajuan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Sebagai wahana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh promosi jabatan, kompetensi, dan kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam rangka memperoleh dan memperluas pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, bahan acuan dan sumber referensi yang bermanfaat bagi para peneliti lain sebagai panduan untuk mempelajari tentang pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan wawasan bagi semua pembaca yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner James. dkk, 1996. *Manajemen, Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Arif Triyanto dan Sudarwati. 2014. *Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen*. Jurnal Paradigma. Vol. 12, No 1, Februari –Juli 2014.
- Bastian Prabowo. dkk, 2016. “*Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 32, No 1, Maret 2016.
- Hasibuan, Malayu .S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Strategik Ed. 2*. Malang: Ghalia Indonesia.
- Maria Ulfa. 2010. “*Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo*”. Universitas Brawijaya: Malang.
- Martoyo, Susilo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nurkholipa Sari. 2017. *“Pengaruh Senioritas dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Bank BTPN Cabang Kenten Palembang.* Universitas Tridinanti: Palembang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II).* Jakarta: Prehallindo
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, Lyle M., Jr. & Signe M., Spencer. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance.* John Wiley & Sons. Inc.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliani Mulyah. 2018. *“Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan di PT Bank Tabungan Negara Syari’ah Cabang Veteran palembang.* Universitas Tridinanti: Palembang.